

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas operasional perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dikelola dengan baik. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mencetak karyawan yang berkualitas yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan visi dan misi suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi merencanakan, menggerakkan dan mengawasi seluruh kegiatan yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang telah ditetapkan.

Dewasa ini, organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu maju dan berkembang dalam menghadapi persaingan global. Tolak ukur perusahaan yang berhasil dapat dilihat dari seberapa berkualitasnya karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas tentunya perusahaan harus mampu memberdayakan karyawan. Pemberdayaan karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk dilakukan sebab kualitas produksi dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada.

Menurut Edy Sutrisno (2011:2) pada dasarnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Kinerja karyawan adalah masalah utama yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tidak bisa begitu saja tercipta tanpa adanya evaluasi secara berkesinambungan. Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dicapai dalam periode waktu tertentu.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berdasarkan pendapat tersebut faktor kemampuan merupakan faktor paling utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka hasil kerja yang dihasilkan

pun akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya apabila kemampuan yang dimiliki karyawan buruk maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan rendah. hal tersebut akan berimplikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Prawirosentono (2008:27) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif. Dari beberapa faktor tersebut, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk dipertimbangkan oleh manager sebab disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan dapat mencerminkan tinggi atau rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan yang taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan guna menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi. Keberhasilan dari disiplin kerja dapat berdampak terhadap ketepatan waktu dalam penyelesaian target perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perhutani Anugerah Kimia. PT. Perhutani Anugerah Kimia merupakan salah satu anak perusahaan milik BUMN yang dikelola oleh Perhutani yang bergerak pada bidang usaha pengolahan getah pinus yang diolah menjadi 2 (dua) jenis produk yaitu Derivat Gondorukem dan Minyak Turpentine. PT. Perhutani Anugerah Kimia memiliki karyawan tetap pada bagian produksi sejumlah 35 orang dengan pembagian kerja yaitu bagian pengenceran getah pinus, bagian pencucian dan penyaringan getah pinus, serta bagian pemasakan getah pinus

Karyawan bagian produksi pada PT. Perhutani Anugerah Kimia selalu diberikan tanggung jawab berupa target yang harus dicapai per bulannya, akan tetapi dalam realisasinya kinerja karyawan dalam menghasilkan produk olahan getah pinus dalam 1 (satu) tahun terakhir semakin menurun. Hal ini diindikasikan dari karyawan yang belum bisa memenuhi jumlah target produksi yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Perhutani Anugerah Kimia
Produk Derivat Gondorukem Dan Minyak Turpentine
Periode Januari - Desember 2016

No	Bulan	Target/bulan	Realisasi	Deviasi	
		(dalam ton)	(dalam ton)	Jumlah	%
1	Januari	370	346	24	10%
2	Februari	370	346	24	10%
3	Maret	370	350	20	8%
4	April	370	353	17	7%
5	Mei	370	354	16	7%
6	Juni	370	351	19	8%
7	Juli	370	349	21	9%
8	Agustus	370	355	15	6%
9	September	370	352	18	7%
10	Oktober	370	347	23	9%
11	November	370	347	23	9%
12	Desember	370	348	22	9%
Rata-rata			350	20	8%

Sumber : Data Logistik PT. Perhutani Anugerah Kimia.

Tercapainya suatu keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak lepas dari seberapa baik kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja mutlak diperlukan seorang karyawan karena dengan kemampuan tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2001:82) Kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap karyawan sehingga ia mampu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan di perusahaannya. Besarnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena dengan kemampuan tersebut pimpinan dapat memahami seberapa besar kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

PT. Perhutani Anugerah Kimia membutuhkan karyawan dengan kemampuan kerja yang baik untuk mengoperasikan mesin-mesin pengolah getah pinus agar dapat menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manajer Produksi PT. Perhutani Anugerah Kimia yaitu Moh. Annas pada tanggal 6 November 2017 bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi masih belum memadai sehingga target sebesar 370 ton per bulan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai. Karyawan bagian

produksi kurang terampil dan teliti dalam mengoperasikan mesin produksi sehingga terkadang produk yang dihasilkan tidak matang sehingga tidak sesuai dengan standart kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Standar kualitas gondorukem diukur melalui tingkat warna sedangkan minyak turpentine diukur melalui kadar Alphapinen dan tingkat kejernihannya. Kemampuan kerja karyawan yang buruk dapat dibuktikan berdasarkan tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Produksi Yang Tidak Sesuai Dengan Standart
Produk Derivat Gondorukem Dan Minyak Turpentine
Periode Januari-Desember 2016

No.	Bulan	Stock Off Grade (dalam kg)
1	Januari	9.861
2	Februari	5.299
3	Maret	6.844
4	April	3.142
5	Mei	9.610
6	Juni	7.251
7	Juli	5.112
8	Agustus	8.080
9	September	8.621
10	Oktober	4.026
11	November	6.419
12	Desember	6.925

Sumber : Data Logistik PT. Perhutani Anugerah Kimia

Pada kenyataannya setiap karyawan akan mengalami suatu hal tertentu yang membuat mereka mengalami peningkatan maupun penurunan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menerapkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan karena dengan hal tersebut karyawan menjadi terbiasa dengan aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2001:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang ditanggungkan kepadanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

PT. Perhutani Anugerah Kimia meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga kedisiplinan karyawan melalui penerapan sistem absensi karyawan agar kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dapat ditelusuri. Kehadiran karyawan sangat menentukan kegiatan operasional perusahaan sebab setiap karyawan memiliki tugas penting yang harus dikerjakan untuk pengolahan getah pinus tersebut. Setiap karyawan telah memiliki pembagian kerja masing-masing sehingga ketika salah satu karyawan tidak hadir dengan tanpa ijin kepada atasan maka dapat menghambat kinerja bagian produksi. Tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Perhutani Anugerah Kimia masih rendah. Ini dilihat dari tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang masih cukup tinggi. Hal tersebut menyebabkan banyak target produksi yang tidak selesai tepat

waktu. Rendahnya disiplin kerja para karyawan tampak pada hasil rekapitan absensi pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Bagian Produksi
Periode Januari-Desember 2016

No.	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Ijin (%)	Jumlah Karyawan Terlambat (%)
1	Januari	35	6%	14%
2	Februai	35	7%	12%
3	Maret	35	3%	13%
4	April	35	6%	20%
5	Mei	35	4%	17%
6	Juni	35	2%	16%
7	Juli	35	5%	26%
8	Agustus	35	3%	19%
9	September	35	4%	15%
10	Oktober	35	5%	16%
11	November	35	4%	16%
12	Desember	35	4%	15%

Sumber : Absensi PT. Perhutani Anugerah Kimia

Tabel 1.3 diatas menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan PT. Perhutani Anugerah Kimia yang masih rendah karena melebihi batas standar

toleransi yaitu sebesar 5% . Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis merasa perlu untuk membahas secara khusus pada penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perhutani Anugerah Kimia”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana diskripsi kinerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Perhutani anugerah Kimia?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perhutani anugerah Kimia?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perhutani Anugerah Kimia?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perhutani anugerah Kimia?

C. Batasan Masalah

Batasan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan. Batasan dalam penelitian ini adalah karyawan yang diteliti yaitu hanya pada karyawan tetap bagian produksi. Indikator kinerja karyawan menggunakan pendapat dari Mathis dan Jackson (2006:387) yang meliputi :

1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu. Indikator kemampuan kerja menggunakan pendapat dari Robert R. Katz, dalam Moenir (2008:117) yang meliputi : 1) Kemampuan Teknis, 2) Kemampuan sosial, 3) Kemampuan Konseptual. Indikator disiplin kerja menggunakan pendapat dari Robbins dan Coulter (2005:182) yang meliputi : 1) Disiplin waktu, 2) Disiplin peraturan, 3) Disiplin tanggung jawab

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah diuraikan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mendiskripsikan kinerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Perhutani anugerah Kimia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perhutani anugerah Kimia.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perhutani Anugerah Kimia.
4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perhutani anugerah Kimia.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai sumber informasi, bahan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan terkait kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

